

Tyck om dina medarbetare

Mia Törnblom som blivit känd för sina böcker om självkänsla och att leda sig själv har just släppt ledarskapsboken "Du leder!". Hon tycker att en bra chef lär känna sina medarbetare – och tycker om dem.

Du skriver att det viktigaste för en chef är att leda sig själv. Är chefer för dåliga på det?

– Om du inte börjar där blir det omständligt. Det tar tid och du stöter på hinder. Om du stör dig på någonting – vad handlar det om hos dig själv? Andra människor är inte tanke-läsare. Man behöver fråga sig vad som är ens eget ansvar. I mitt jobb möter jag många fler bra ledare än dåliga. Men så arbetar jag också endast med sådana ledare som vill, inte nödvändigtvis de som faktiskt behöver. Vill man att medarbetare ska stanna längre behöver arbetsmiljön utvecklas.

Vad ska man ta sig till om man till exempel i rollen som personalspecialist på ett företag upplever att någon eller några chefer inte klarar sin roll?

– Någonstans måste man fråga sig själv: kan jag leva med att jag inte säger till? Ta fighten. Många har missat att ledarskap också är ett yrke som kräver utbildning. Börja med att lära känna dig själv, såväl dina styrkor som dina rädslor. Ta ansvar för det du behöver utveckla. Då blir det lättare att leda andra. När du börjar prata om vad som fungerar i stället för vad som inte fungerar har du skaffat dig ett coachande förhållningssätt.



FOTO ELISABETH OHLSSON WALLIN

Du leder av Mia Törnblom, Forum, 2010, ISBN 978 91 3713 574 8

Du har lånat två frågor av Moder Teresa: känner jag dem jag leder? Och tycker jag om dem jag leder? Varför är dessa frågor grundläggande för en chef?

– Vi måste sträva efter att lära känna och tycka om dem vi leder. Det betyder inte att vi måste umgås med dem på fritiden. Om vi använder skrämsel som ledarteknik så får vi bara det vi bett om men inget annat. Det skapar inte kreativitet. För att kunna gå utanför trygghetszonen behövs det tillit. Det är bara när vi gör det som vi höjer vår lägstanivå.

Det är omöjligt att inte tycka om modet. Möt medarbetarna där de är och stanna upp ibland och fråga: vill du fortfarande jobba här?

JENNIE JENSEN

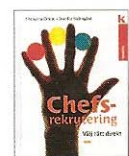
Bot mot otillräcklighet



VÅGA LEDA EFFEKTIVT!
– När du vill få ut mer av dig själv och din grupp
Malin Trossing
TUK Förlag, 2010
Kommunlitteratur
ISBN 978 91 8641 903 5

En kur för att råda bot på chefs känsla av otillräcklighet. Författaren har själv en bakgrund som ledare och har känt av stressen och känslan av att inte räkna till. Hon vill genom denna bok belysa de knep som gör livet enklare för så många personer i chefsposition som möjligt. Boken bygger på tio steg mot ett effektivt ledarskap. Stegen handlar om prioritering, att släppa kontrollen, mål och lyssnande, mätning av resultat, återkoppling, problemlösning och konflikter, tidsrespekt, andras växande, mejlprioritering samt att veta vad man ska göra.

Bättre pricksäkerhet vid chefsjakt



CHEFSREKRYTERING
– Välj rätt direkt
Christina Obert
och Josefin Södergård
Komlitt, 2010
ISBN 978 7251 101 9

Socionomen Christina Obert och psykologen Josefin Södergård har slagit sina kunskaper och erfarenheter av chefsrekrytering samman i denna handbok för rekrytering av chefer. Författarna anser att alltför många använder opålitliga metoder när de rekryterar. Med tanke på chefs strategiska roll i organisationer är det ohållbart. Författarna går igenom chefsbegreppet och visar vilka frågor man bör ställa sig inför en chefsrekrytering samt förklarar hur rekryteringsprocessen kan planeras och genomföras.

Handbok för mentorskap



MENTORN OCH ADEPTEN
– Så fungerar det i praktiken
Micael Rönntoft
och Anna Spjuth
Liber, 2010
ISBN 978 91 4709 488 2

Att inleda en mentorrelation kan vara en väldigt givande skjuts på vägen mot professionell och personlig utveckling.

Hotelldirektören Anna Spjuth körde på i full fart tills hon var nära en kollaps. Mentorn Micael Rönntoft, managementkonsult, hjälpte henne att bli trygg i ledarrollen. Boken är uppfriskande självutlämnande och ger råd för hur du själv kan gå vidare i att tillsammans med en annan person i rollen som mentor eller adept.